GAMBARAN UMUM

PENDIDIKAN SERIKAT BURUH

Oleh

Lembaga Informasi Perburuhan Sedane,
Yayasan Wahyu Sosial
2006

Alamat:
Jl. Dewi Sartika 52 F Bogor Jawa Barat 16121
Telp./Fax: 0251-8344473
Perburuhan.sedane@gmail.com
Sedanelips.wordpress.com
Majalahsedane.net

TITIK PIJAK

LIPS dan YAWAS bekerjasama dengan OHK mengadakan penelitian tentang demokratisasi Serikat Buruh. Dalam perjalanan separuh proses penelitian, ada beberapa temuan yang dicatat tentang kondisi aktifitas Serikat Buruh sehari-hari. Berbagai indikator menunjukkan demokratisasi di Serikat Buruh sangat lemah, seperti; kesetaraan jender dalam praktek berorganisasi yang belum terwujud, pola kepemimpinan yang masih berifat paternalistik dan elitis, partisipasi anggota dalam penentuan kebijakan masih sangat kecil, iuran anggota yang belum jalan secara optimal. Di sisi lain, politisasinya sangat lemah, sehingga salah satu efek yang kita lihat adalah: buruh dan serikat buruh tidak bisa keluar dari isu industrial semata sehingga terpisah dari masalah di lingkungannya (teralienasi).

Kesimpulan sementara dari analisa atas persoalan ini adalah adanya masalah dalam sistem pendidikan serikat buruh. Sehingga dalam lanjutan penelitian direkomendasikan pemetaan pendidikan serikat buruh. Kegiatan ini dilakukan melalui wawancara aktivis-aktivis serikat buruh, aktivis LSM yang selama ini bergerak dalam bidang perburuhan, intelektual yang berkompeten dalam bidang perburuhan, serta aktivis-aktivis yang konsen melakukan pendidikan ke buruh dan atau ke serikat buruh. Selain itu juga melalui Focus Group Diskusi (FGD), studi modul pendidikan SB dan referensi lain yang mendukung.

PEMETAAN PENDIDIKAN SERIKAT BURUH

Pada tahap awal pemetaan pendidikan ini, tim peneliti melakukan wawancara dengan aktivis serikat buruh mainstream (yang merupakan pecahan serikat pekerja pada jaman orde baru) dan non mainstream (yakni serikat buruh yang lahir sebagai perlawanan dari serikat pekerja mainstream pada masa orde baru). Dan dilihat dari masa anggota dan (dari ukuran yang terdaftar), serikat pekerja mainstream ini memiliki jumlah anggota yang lebih besar. Selain aktivis serikat buruh/pekerja wawancara juga dilakukan dengan aktivis lembaga pendidik aktivis serikat buruh, serta aktivis perburuhan yang telah lama bergerak dalam pengorganisasian dan pendidikan SB. Selain wawancara juga diselenggarakan Fokus Group Diskusi (FGD) dengan aktivis SB, aktivis pendidik SB, dan aktivis gerakan serikat buruh lain.

KEGIATAN	SUBJEK/PESERTA	TEMPAT /TANGGAL
Fokus Group Diskusi (FGD)	1.Fauzi Abdullah 2.Candra Mahlan 3.Iskandar Zulkarnaen 4.Sari Aneta 5.Arif Ruba'i 6.Endang Rohani 7.Mahmud Permana (KEP Karawang) 8.Herman (KEP Bekasi) 9.Ngatiyem (SPSI Reformasi)	Kantor REMDEC, Jakarta 18 Oktober 2006
Wawancara	Bambang Hari	Bandung,21 Nopember 2006
	Asep Haris (Aktivis LWG)	Bandung,21 Nopember 2006
	Hemasari (IUF Indonesia)	Bandung,22 Nopember 2006
	Parto (KASBI)	Jakarta, 23 Nopember 2006
	Betty (SAHAJA)	Cipanas, 24 Nopember 2006

TEMUAN-TEMUAN DALAM WAWANCARA DAN FGD

Serikat Buruh mainstream dalam dunia perburuhan Indonesia saat ini masih didominasi serikat-serikat pekerja mainstream masa orde baru. Meski SPSI yang merupakan organisasi tunggal pada masa orde baru mengalami perpecahan menjadi beberapa federasi serikat dan serikat pekerja, namun dari sudut pandang orientasi dan sistem pendidikannya tidak banyak mengalami perubahan. Bahkan setelah sempat berpisah beberapa waktu, akhirnya sebagian besar dari mereka menyatu kembali dalam satu wadah yaitu Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia KSPI.

Sementara itu serikat-serikat buruh yang dibangun aktivis-aktivis gerakan pada jaman orba, sejak 1998 banyak mengalami perubahan dalam strategi organisasi, pola berorganisasi dan program-programnya. Selain serikat-serikat pecahan SPSI, beberapa SB tingkat nasional, regional sampai tingkat pabrik terbentuk. Tapi berdirinya banyak serikat ini belum mampu menggeser mainstream SP lama. Serikat-serikat ini pun tidak satu orientasi dan model. Ada banyak variasi model serikat.

Gambaran umum tentang peta SB di Indonesia ini akan kita amati salah satunya dari sistem pendidikannya. Sistem pendidikan ini akan tercermin dalam beberapa hal yang bisa dijadikan indikator.

Leadership

Umumnya, SP mainstream belum melakukan perubahan mendasar dalam sistem pendidikannya. Pertama, pola leadership yang dibangun masih sangat elitis dan paternalistik. Hal ini dapat dilihat dari lemahnya kaderisasi di kalangan pimpinan serikat. Sampai hari ini pimpinan-pimpinan serikat masih didominasi kalangan tua atau orang lama.

Transformasi dan *share* akses dan pengetahuan juga hanya dinikmati oleh pimpinan-pimpinan serikatnya. Hal serupa juga terjadi pada banyak serikat non mainstream. Banyak pimpinan serikat yang tidak siap untuk kembali menjadi anggota atau melepaskan posisinya dalam struktur serikat. Pola komunikasi pengurus dan anggota yang tidak terbangun rapi banyak menyebabkan terputusnya anggota dan serikat.

Pola kepemimpinan dan kedalaman laku kepemimpinan yang demokratis belum banyak tercermin dalam aktivitas sehari-hari serikat. Sulit menemukan pimpinan serikat yang memiliki orientasi jangka panjang kemudian memiliki strategi bagaimana membawanya ke sana. Di serikat buruh mainstream, menemukan proses kolektif untuk memperdalam program jangka panjang, strategi dan konsep kepemimpinan organisasi yang baik jarang ditemui.

Kebanyakan rame memperebutkan jabatan di kongres, tapi sepi dalam kerja. Bagaimana memahami kebutuhan dan masalah anggota, aspirasi anggota, menghidupkan daya analisa anggota tidak dilakukan. Beberapa serikat mencoba merumuskan ini dalam konsep dasar mereka.

Perilaku demokratis yakni menumbuhkan dan mengaktualisasikan nilai-nilai demokrasi belum banyak dilakukan dalam serikat. Misalnya dalam penyampaian laporan pertanggugjawaban, targetnya adalah anggota menerima tanpa pertanyaan, buka merangsang anggota bertanya dan membuka kesempatan anggota memahami. Yang sering terjadi adalah menyamakan pemahaman. Kreatifitas dalam mengatualisasikan nilai-nilai demokrasi dalam serikat juga sangat lemah. Hal ini disebabkan kedalaman pemahaman yang masih sangat kurang.

Orientasi dan Materi Pendidikan

Orientasi pendidikan sebuah serikat idealnya tidak bisa dilepaskan dari orientasi organisasinya. Ada beberapa penjelasan tentang orientasi pendidikan yang mereka bangun.

Pertama, menumbuhkan kesadaran politik anggota, yakni kesadaran politik sebagai kelas buruh. Hal ini seiring dengan orientasi organisasinya, yakni membangun organisasi politik buruh.

Kedua, pemahaman tentang hak dan kemampuan anggota dalam bidang teknis keserikatburuhan seperti penanganan kasus, administrasi dan pembuatan PKB.

Serikat buruh mainstream kebanyakan tak memiliki orientasi kolektif organisasional jangka panjang. Kalaupun ada, konsep pendidikan SP ini banyak diorientasikan pada kemampuan teknis keserikatburuhan.

Hampir semua SB/SP menempatkan materi keserikatburuhan / keorganisasian sebagai materi dasar dalam pendidikan mereka. Meski dengan pemaknaan masing-masing. Pemaknaan yang berbeda ini misalnya dalam hal nilai-nilai yang dibangun dan skala prioritasnya. Ada yang menekan nilai hak asasi yaitu persamaan harkat dan martabat manusia. Ada yang menekankan nilai kolektivisme. Ada juga yang lebih menekankan nilai kemandirian. Pemaknaan berbeda yang lain adalah soal struktur dan hirarki organisasi misalnya. Ada yang membangun secara sektoral, ada yang unitaris. Pemilihan materi keserikatburuhan sebagai materi awal ini kemungkinan dimaksudkan untuk lebih dulu mengenalkan, perekrutan dan membangun fanatisme pada serikat masing-masing. Karena di materi awal seperti ini sudah akan membandingkan dengan SB-SB lain.

Meski ada serikat yang orientasinya sama yakni membangun kesadaran politik dan organosasi politik namun materi dan tahapan pendidikannya bisa sangat jauh berbeda. Satu serikat lebih memprioritaskan materi sejarah dan ekonomi politik, serikat lain memulai dengan materi dan aktifitas pendidikan penyusunan dan perundingan Perjanjian Kerja Bersama. Dari perbedaan tahapan dan prioritas materi inipun, memunculkan parameter keberhasilan yang berbeda. Dan satu sama lain saling menyalahkan secara filosofis dan konseptual.

Metodologi dan Metode Pendidikan

Dalam tataran konsep, hampir semua serikat mengklaim menggunakan metodologi partipatoris dengan dasar filosofis pendidikan orang dewasa. Metodologi ini juga dikonsepkan sebagai konsep perumusan kebutuhan dan pengambilan keputusan organisasi. Namun dilihat dari banyaknya serikat yang bersifat elitis dalam *share* akses dan penentuan keputusan, hal itu perlu dilihat ulang secara bersama.

Hampir semua serikat menggunakan metode kelas/ruangan sebagai salah satu model pendidikannya. Model ini biasanya dilakukan dengan metode ceramah, diskusi, permainan, studi kasus dan beberapa metode pengembangannya. Prioritas model inipun sesuai dengan pemahaman filosofis dan teoritik masing-masing serikat. Beberapa serikat terlihat menempatkan parameter terbesar keberhasilan adalah pada keberhasilan forum dan reproduksi kader dari forum-forum pelatihan. Beberapa serikat lebih menempatkan aksi-aksi lapangan sebagai proses pendidikan yang lebih nyata yang bisa dijadikan tolok ukur yang lebih riil bagi keberhasilan proses pendidikan.

Selain SB/SP ada lembaga dan atau aktivis perburuhan yang memposisikan diri sebagai fasilitator pendidikan bagi buruh, aktivis dan pengurus serikat buruh. Model yang banyak dipakai oleh mereka adalah model pelatihan di kelas atau ruangan. Dari pelatihan-pelatihan ini peserta diharapkan mampu mengembangkan dan mereproduksi pengetahuannya di serikat masing-masing. Selain itu diharapkan pula terjadi reproduksi kader. Beberapa lembaga memiliki parameter dan standar yang dibakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan proses reproduksi ini. Bahkan ada yang dilakukan dengan kontrol melekat. Beberapa individu aktivis juga ada memposisikan fasilitator atau konsultan *free lance,* staf atau fasilitator tetap yang dikontrak khusus oleh sebuah serikat.

Alat Bantu yang sering dipakai untuk memperlancar proses pendidikan biasanya bahan bacaan, dokumentasi-dokumentasi kasus, alat-alat permainan dan film-film dokumenter.

Sasaran dan Levelitas Pendidikan

Dalam tataran konsep, hampir semua SP/SB memiliki levelitas pendidikan. Level pertama sering disebut dengan istilah yang sama, yaitu level dasar. Peserta di level ini adalah calon anggota atau anggota baru. Meski istilahnya sama, tapi materinya berbeda-beda sesuai orientasi masing-masing serikat. Seperti disebut diatas, materi yang hampir sama di level dasar ini adalah materi keserikatburuhan. Materi ini biasanya membahas model-model organisasi SB/SP, pengenalan AD/ART dan statuta masing-masing SB/SP dengan berbagai argumentasinya.

Di beberapa SB/SP termasuk SP mainstream, biasanya diperkenalkan sistem kerja serikat menurut aturan legal formal ketenagakerjaan yang ada. Juga pemahaman legal soal aturan-aturan dasar tentang

ketenagakerjaan seperti hubungan dan status kerja, PHK dan hak-hak dasar pekerja/buruh.

Di SB yang memiliki orientasi politik, di level ini mulai disampaikan kesadaran politik buruh sebagai kelas, relasi buruh-majikan-negara dalam hubungan industrial serta *positioning* buruh dalam gerakan. Materi untuk mendukung ini dimulai dari sejarah gerakan buruh, epistemologi buruh, hubungan industrial dan posisi serikat dalam gerakan buruh.

Level berikutnya sering disebut dengan pendidikan tingkat lanjut. Di beberapa SB/SP pendidikan tingkat lanjut ini berisi pendalaman materi yang lebih berorientasi pada skill aktivis terutama pengurus serikat. Antara lain skill penanganan kasus (penyelesaian perselisihan) beserta aturan formalnya, leadership, teknik pembuatan PKB dan berunding, kefasilitatoran atau TOT dan pendalaman soal globalisasi. Di beberapa serikat ini disebut sebagai pendidikan modular yang diselenggarakan sesuai kebutuhan masing-masing serikat.

Serikat yang memiliki orientasi politik ke depan, lebih menekankan pembentukan kader-kader pilihan yang memiliki loyalitas lebih pada organisasi, pemahaman lebih dalam soal ideologi dan gerak modal dan kader-kader pemimpin serikat. Materi-materi yang disampaikan lebih ditekankan pada analisa gerak modal, *positioning* dan strategi perlawanan gerakan buruh. Di pendidikan lanjut ini mulai diperdalam soal organisasi politik dan disiplin organisasinya. Orientasi gerakan ke depan juga mulai disampaikan, misalnya kebutuhan organisasi politik bagi kaum buruh. Juga mulai dibahas soal startegi aliansi dan membangun gerakan bersama dengan sektor lain.

Pendidikan Jender

Ada perbedaan mendasar bagaimana memahami dan menempatkan isu jender dalam pendidikan serikat buruh. Beberapa serikat menempatkan materi tentang jender sebagai materi tersendiri. Biasanya mereka memasukkan isu ini sebagai nilai atau prinsip dasar dalam organisasi. Kemudian ditekankan sejak dalam pendidikan dasar dan kemudian dibuat tersendiri sebagai pendidikan moduler dengan pelatihan khusus. Serikat-serikat ini, menjadikan parameter kuantitatif dan kualitatif tentang isu jender sebagai parameter keberhasilan dalam praktek sehari-hari serikat, seperti soal kuota perempuan dalam posisi kepengurusan.

Serikat yang lain berpandangan isu kesetaran penting, akan tetapi tidak perlu menjadi isu khusus, apalagi dijadikan modul, karena ini dikhawatirkan akan dapat memecah persatuankaum buruh. Sehingga dalam praktek sehari-hari serikat, hal ini tidak dijadikan parameter khusus untuk mengukur keberhasilan pendidikan serikat.

Sumber Keuangan Pendidikan Serikat Buruh

Semua serikat mengidealkan pendidikan serikatnya dapat dibiayai oleh mereka sendiri melaui iuran serikat. Beberapa seriikat seperti sektor perhotelan mampu membiayai pendidikannya melalui iuran dan fasilitas di tempat kerjanya. Beberapa SP yang iurannya tidak cukup untuk membiayai operasional SB termasuk biaya pendidikannya, mensiasati dengan model pendidikan pendek (2-3 jam setelah kerja) dan di tempat-tempat yang tidak membutuhkan biaya banyak, seperti rumah salah seorang buruh dan kantor desa. Siasat yang lain adalah bekerja sama dengan LSM atau meminta bantuan pada donator yang peduli dengan gerakan buruh.

Namun efek dari bantuan f*unding*, banyak pendidikan serikat yang tergantung pada bantuan *funding*. Hal ini banyak terjadi di SP mainstream. Dan banyak pendidikan serikat tidak jalan setelah jumlah dana dari *funding* berkurang atau berhenti.

Lembaga-lembaga pendidikan buruh menyelenggarakan pendidikannya juga dengan biaya *funding* asing.

Di beberapa serikat, selain mengalami ketergantungan dana, juga tidak mampu merumuskan materi pendidikannya secara mandiri karena bantuan dana dari f*unding* biasanya satu paket dengan materi dan modulnya. Bahkan beberapa *funding* mengontrol dengan ketat pelaksanaan pendidikan sebuah serikat atau lembaga pendidikan buruh. Namun beberapa serikat dan lembaga pendidikan buruh mencoba melakukan *bargain* soal materi atau menyisipkan materi yang telah mereka rumuskan.

Banyak serikat menyatakan iuran anggota tidak cukup untuk memenuhi biaya operasional dan pendidikan mereka.

Perencanaan, Kontrol dan Evaluasi Pendidikan SB

Perncanaan pendidikan SB/SP biasanya disinergiskan dengan perencanaan pengorganisasian. Parameter keberhasilan sebuah pendidikan merupakan salah satu indikator dari orientasi dari serikat tersebut.

Beberapa SB membuat perencanaan sesuai masa kepengurusan organisasi. Misalnya rencana pendidikan biasanya diperuntukan selama 3 tahun masa kepengurusan dan akan dievaluasi pada saat kongres. Rencana jangka panjangnya jelas, sampai terbentuknya kesadaran kelas

dan organisasi politik bagi kaum buruh. Kontrol dilakukan oleh komite yang menangani pendidikan yang melakukan pertemuan berkala untuk merumuskan dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan yang dikoordinir oleh depertemen pendidikan pimpinan pusat.

Ada serikat yang mangukur keberhasilan dan kekuatan serikatnya dari PKB. PKB menjadi muatan dari perencanaan dan sekaligus menjadi kontrol atas perencanaan tersebut.

Dan banyak serikat yang tidak memiliki sistem perencanan, sistem kontrol dan sistem evaluasi atas pendidikannya.

Politisasi Pendidikan SB

Sebagian besar SP/SB belum menemukan strategi gerak dan pendidikan yang akan menghasilkan output terbangunnya gerakan buruh yang sinergis dengan gerakan rakyat lain. Dalam materi pendidikannya, sebagian serikat menekankan sejak awal pentingnya membangun gerakan bersama dengan sektor lain di luar garakan buruh. Mereka mencoba membangun kesadaran ini melalui materi ekonomi-politik dan sejarah. Namun dalam praktek juga belum menunjukkan keberhasilannya. Pengetahuan yang disampaikan dalam pendidikan tersebut, tak mampu jadi gerak dalam aktivitas keseharian mereka. Bangunan aliansi yang dibangun dengan memanfaatkan momen-momen tertentu, belum menjadi gerakan yang masif, sistematis dan kontineu. Aliansi-aliansi ini masih bersifat sporadis.

Beberapa serikat lain mencoba membangun kesadaran ini melalui analisa yang dimulai dari problem internal mereka. Misalkan melalui rantai produksi dan distribusi, analisa globalisasi dan beberapa studi kasus. Namun banyaknya agenda internal di tempat kerja masing-masing yang

membutuhkan energi yang besar, belum menempatkan program ini sebagai prioritas.
Serikat Pekerja mainstream, bahkan tidak menjadikan pembangunan gerakan bersama ini sesuatu yang strategis.

Reposisioning Peran Elemen Gerakan

Reposisioning telah menjadi isu besar setelah runtuhnya rejim orde baru dan berubahnya kenyataan di gerakan. Kebebasan berserikat, akses informasi dan jaringan dibuka. Sistem perburuhan dirubah.

Pada masa orde baru ujung tombak gerakan perlawanan adalah NGO. Banyak NGO membidani lahirnya organisasi-organisasi rakyat. Setelah kebebasan berserikat pasca rejim orba runtuh, muncul banyak ketegangan antara NGO, intelektual dan organisasi rakyat. Semua merasa perlu adanya reposisioning gerakan di masing-masing elemen. Beberapa serikat buruh, mengkritik keras bahkan apriori terhadap keberadaan NGO.

Beberapa NGO dan aktivis perburuhan mulai merumuskan posisinya masing-masing. Ada yang merubah perannya dari organizer menjadi konsultan atau fasilitator. Ada yang menjadi support sistem di bidang penelitian-penelitian, suplai informasi dan data, fasilitator pendidikan SB dan menjadi staf professional dlam sebuah serikat.

Namun reposisi ini belum sampai pada kesepahaman yang merata di semua elemen gerakan buruh. Salah paham, ketegangan bahkan apriori masih nampak. Beberapa elemen mulai membuka dan menawarkan konsep reposisinya. Ada satu kesepahaman di tataran konsep, bahwa organisasi buruh adalah yang harus dibesarkan dan elemen lain seperti

intelektual, NGO, lembaga *funding* dan organisasi mahasiswa menjadi support sistemnya.

Beberapa serikat menawarkan konsep, NGO dan intelektual mensupport sesuatu yang masih menjadi kelemahan atau belum mampu dilakukan oleh serikat seperti *capacity building* dan pendanaan. Ada tawaran konsep lain yakni mensupport data, informasi, penelitian-penelitian dan akses jaringan. Pertemuan bersama juga sudah sering dilakukan.

Ketengangan ini, banyak tidak terselesaikan dan berujung pada konflik dan perpecahan internal serikat, serikat dan NGO, maupun serikat dan intelektual. Sampai saat ini ketegangan dan luka ini masih nyata terlihat. Masih banyak yang belum menemukan komunikasi yang tepat untuk mengatasi ini. Isu keuangan dan dominasi sering menjadi pangkal konflik.

TAWARAN STRATEGI

Kalau diamati sepintas seolah perangkat berdemokrasi dalam serikat buruh ini sudah lengkap. Di sekretariat sudah ada matrik perencanaan dan program, masing-masing sudah memiliki modul pendidikan dan dalam struktur organisasi ada pembagian kerja yang jelas.

Namun dilihat dari praktek sehari-harinya segala konsep dan perangkat itu belum tercermin dalam perilaku berorganisasi. Kesetaraan jender telah menjadi isu sejak lama dan menjadi banyak modul pendidikan. Tapi dalam praktek dominasi laki-laki masih sangat nampak. Parsipasi anggota dalam penentuan kebijakan telah diadopsi dalam prinsip dasar organisasi, tapi dalam praktek masih banyak ditemui praktek kepemimpinan yang elitis. Kemandirian dalam tataran konsep menjadi prinsip dasar serikat, tapi dalam kenyataannya intervensi pihak luar masih kuat dalam serikat, bahkan menjadikan ketergantungan sebagai struktur mental kolektif.

Kebersamaan dan sinergitas gerak, selalu disampaikan dalam materi pendidikan, namun perilaku berorganisasi masih sangat eksklusif. Di tataran konsep semua sepakat untuk saling membuka diri dan saling belajar dari pengalaman masing-masing, tapi dalam praktek banyak yang menutup diri atas nama rahasia organisasi dan proses yang belum jadi. Dan beberapa kenyataan serupa lainnya.

Ada inkonsistensi antara rencana dan pelaksanaan, ada jarak antara konsep dan kenyataan (perilaku). Dari proses refleksi atas pengalaman masing-masing ada beberapa usulan dan strategi untuk mencoba menghilangkan jarak tersebut.

Pertama, perlu adanya pendalaman materi pendidikan yang tidak hanya berhenti pada pengetahuan tapi juga sampai perilaku sehari-hari. Kedalaman inilah yang akan mampu mengaktualisasikan nilai-nilai, pengetahuan menjadi laku sehari-hari organisasi.

Kedua, berkait kedalam pengetahuan juga kreatifitas dan keterampilan mengaktualisasikan nilai-nilai dan materi-materi dalm pendidikan. Sebagai contoh, ketika bicara soal leadership, bukan langsung dijawab dengan training semata, tapi semua diajak dulu memahami kepemimpinan itu apa. Pendidikan serikat harus dilakukan terus menerus dalam aktivitas sehari-hari serikat.

Ketiga, untuk mengaktualisasikan pendidikan perlu kualifikasi orang. Yakni orang yang memiliki kedalaman pengetahuan dan laku, keterampilan mengaktualisasian serta kreatifitas yang kesemuanya tidak lepas dari kenyataannya sehari-hari.

Keempat, dalam hal keuangan serikat, khususnya keuangan pendidikan, perlu kebijakan strategi keuangan. Karena mengandalkan iuran belum

tentu mencukupi, maka perlu strategi prosentase bantuan dari luar, sehingga meminimalisir intervensi. Strategi yang bertumpu pada kekuatan internalnya.

Kelima, perlunya pemahaman dan kesadaran akan panggilan tugas di semua elemen gerakan buruh sesuai posisinya masing-masing sehingga terjadi sinergitas antar elemen. Juga perlunya upaya untuk selalu sharing gagasan untuk menembus sekat dan mengurai ketegangan yang bersumber dari sejarah yang telah dialami.

Keenam, dalam upaya keluar dari alienasi, perlu adanya peran penyambung dan keterampilan berpolitik dalam mengaktualisasikan tujuan panjang gerakan.